



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT *ROTARY ELECTRICAL MACHINE SERVICE* DI KOTA TANGERANG SELATAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ROTARY ELECTRICAL MACHINE SERVICE DI KOTA TANGERANG SELATAN

Cindhy Ayu Atikasari¹, Sigit Purnomo²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: cindhyayuaticasari1010@gmail.com^{1*}, dosen02152@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 12-08-2025

Revised : 13-08-2025

Accepted : 13-08-2025

Published : 16-08-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of work motivation and physical work environment on employee performance at PT Rotary Electrical Machine Service. The research method used is quantitative. The sampling technique used Slovin's formula, resulting in a sample of 60 respondents. Data analysis techniques include validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of the study show that motivation has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 86%, and the hypothesis test shows that the calculated t-value is greater than the t-table ($12.844 > 2.002$). Promotion also has a significant effect on purchasing decisions with a coefficient of determination of 75.1%, and the hypothesis test shows that the calculated t-value is greater than the t-table ($8.661 > 2.002$). Work motivation and physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance, with the regression equation: $Y = 0.307 + 0.820X_1 + 0.125X_2$. The coefficient of determination is 73.5%, while the remaining 26.5% is influenced by other factors. The hypothesis test shows that the calculated F-value is greater than the F-table ($82.670 > 2.77$).

Keywords: *Work Motivation, Physical Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT *Rotary Electrical Machine Service*. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 86% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ($12,844 > 2,002$). Promosi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian dengan nilai koefisien determinasi sebesar 75,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ($8,661 > 2,002$). Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = Y = 0,307 + 0,820X_1 + 0,125X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 73,5% sedangkan sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($82,670 > 2,77$).

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan*



PENDAHULUAN

PT *Rotary Electrical Machine Service* merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang berada di wilayah tangerang selatan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang berskala menengah dan memiliki karyawan yang cukup banyak. Perusahaan ini selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja para karyawannya dengan memberikan pelatihan dan pembelajaran. Hal tersebut diberikan agar para karyawan dapat menorehkan prestasi kerja dengan baik sehingga dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel 1.1

Data Pra Survey Motivasi Karyawan PT *Rotary Electrical Machine Service*

Indikator Motivasi	Aspek	Jumlah Karyawan	Jawaban Responden			
			Puas	Tidak Puas	Presentase Puas	Presentase Tidak Puas
Kebutuhan Fisiologis	Karyawan sudah diberikan tempat tinggal dan kebutuhan pokok bias terpenuhi oleh perusahaan	60	26	34	43,33	56,66
Kebutuhan Rasa Aman	Fasilitas loker yang diberikan perusahaan sudah mencukupi	60	22	38	36,66	63,33
Kebutuhan Sosial	Kemampuan menjaga kebersamaan	60	32	28	53,33	46,66
Kebutuhan Penghargaan	Karyawan sudah diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang mereka capai	60	35	25	58,33	41,66
Kebutuhan Aktualisasi diri	Karyawan mampu mengembangkan potensi diri mereka sendiri	60	29	31	48,33	51,66

Sumber: HRD PT *Rotary Electrical Machine Service*, 2024

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas, tingkat kepuasan karyawan terhadap berbagai kebutuhan motivasional di perusahaan menunjukkan hasil yang bervariasi. Sebagian besar karyawan merasa tidak puas dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis dan rasa aman, masing-masing dengan tingkat kepuasan hanya 43,33% dan 36,66%, yang menunjukkan perlunya perbaikan pada aspek kesejahteraan fisik dan fasilitas yang diberikan. Di sisi lain, untuk kebutuhan sosial, sebagian besar karyawan (53,33%) merasa puas, meskipun masih ada 46,66% yang merasa kurang puas, mengindikasikan perlunya penguatan kebersamaan di tempat kerja. Sementara itu, kebutuhan penghargaan memperoleh tingkat kepuasan yang cukup tinggi (58,33%), namun masih ada 41,66% yang merasa belum cukup dihargai, menandakan adanya ruang untuk meningkatkan sistem penghargaan. Terakhir, dalam hal aktualisasi diri, hanya 48,33% yang merasa dapat mengembangkan potensi diri mereka, sementara lebih dari setengahnya (51,66%) merasa tidak puas, menunjukkan kebutuhan untuk menciptakan lebih banyak peluang pengembangan diri. Secara keseluruhan, perusahaan perlu memperhatikan dan memperbaiki pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan.

**Tabel 1.2****Data Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik PT Rotary Electrical Machine Service**

No.	Aset	Jumlah Standar	Jumlah Rill
1.	AC	8	5
2.	Mesin Bubut	3	2
3.	Telepon Kantor	12	9
4.	Komputer/Laptop	15	10
5.	Penerangan/Lampu	50	35
6.	Oven	3	2
7.	Mesin <i>Balancing</i>	3	1
8.	<i>Forklift</i>	2	0

Sumber: PT Rotary Electrical Machine Service

Berdasarkan uraian tabel 1.2 diatas, dapat dilihat fasilitas yang tersedia di PT *Rotary Electrical Machine Service* yang meliputi AC yang berjumlah 5, Mesin Bubut yang berjumlah 2, Telepon Kantor yang berjumlah 9, Komputer/Laptop yang berjumlah 10, Penerangan/Lampu yang berjumlah 35, Oven yang berjumlah, Mesin *Balancing* yang berjumlah 1, dan Forklift 0 sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan sehingga mengalami penurunan kinerja karyawan

Tabel 1.3**Pengukuran Kinerja Karyawan PT Rotary Electrical Machine Service**

No	Indikator	Total	Jumlah Pencapaian Pengukur			Kriteria
			Mencapai Target	Tidak Mencapai Target	Presentase (%)	
1.	Inisiatif	60	40	30	57%	Sedang
2.	Kepemimpinan	60	42	27	60%	Sedang
3.	Kerjasama	60	38	32	54%	Sedang
4.	Kualitas	60	30	40	42%	Buruk
5.	Kuantitas	60	42	27	60%	Sedang
6.	Ketegasan	60	45	25	64%	Cukup
7.	Pelaksanaan Tugas	60	60	38	32%	Sedang
	Rata-Rata	420	256	231	67,31%	Sedang

Sumber: HRD PT Rotary Electrical Machine Service

Kriteria(%): 1-50=Buruk, 51-60=Sedang, 61-70=Cukup, 71-80=Baik, 81-99=Sangat Baik

Berdasarkan data Tabel 1.3 diatas dapat penulis melakukan survey langsung pada PT *Rotary Electrical Machine Service* berdasarkan hasil Penelitian mengalami beberapa penyebab timbulnya permasalahan terkait dengan kinerja karyawan. Kualitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena hasil kerja yang berkualitas mencerminkan kemampuan serta ketelitian seseorang dalam melaksanakan tugas secara optimal. Meskipun aspek kuantitas atau faktor lain mungkin tinggi, rendahnya kualitas akan menyebabkan hasil kerja tidak memenuhi standar yang diharapkan, sehingga berdampak negatif pada efektivitas serta reputasi kerja. Selain itu, kualitas yang kurang baik dapat menimbulkan pemborosan waktu dan biaya akibat perlunya perbaikan atau pengulangan pekerjaan. Menjaga kualitas kerja menjadi faktor utama dalam mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan seluruh pihak yang berkepentingan.

Kajian Pustaka

1. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Menurut Robbins and Judge (2021:222) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual

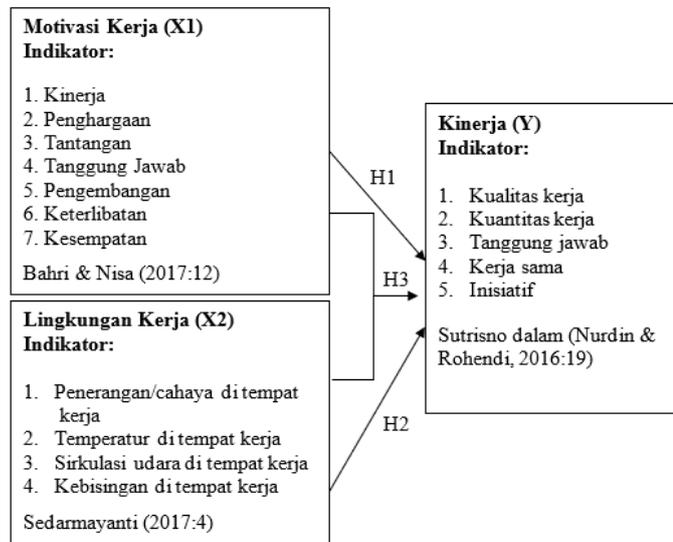


2. Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito (2020: 86) adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik di dukung oleh lingkungan kerja yang baik.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Benardin dan Russel dalam (Priansa, 2020) “menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama priode waktu tertentu”.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kinerja saya selalu ditujukan untuk mencapai target yang telah ditetapkan dengan standar kualitas yang tinggi.	0,795	0,254	Valid
2	Saya berkomitmen untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam setiap tugas yang saya lakukan, guna memberikan hasil yang optimal.	0,795	0,254	Valid



No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
3	Penghargaan yang saya terima mencerminkan dedikasi dan kerja keras yang telah saya lakukan dalam menyelesaikan setiap proyek.	0,574	0,254	Valid
4	Setiap penghargaan yang diterima menjadi motivasi untuk terus meningkatkan diri dan berkontribusi lebih besar lagi.	0,596	0,254	Valid
5	Setiap tantangan yang dihadapi memberikan pembelajaran berharga yang dapat diterapkan dalam pekerjaan mendatang.	0,716	0,254	Valid
6	Tanggung jawab yang saya emban selalu saya jalankan dengan penuh integritas dan komitmen terhadap hasil yang terbaik.	0,742	0,254	Valid
7	Pengembangan profesional adalah hal yang saya prioritaskan untuk memastikan kemajuan karier dan pencapaian tujuan jangka panjang.	0,764	0,254	Valid
8	Saya aktif terlibat dalam setiap proyek dan diskusi untuk memberikan kontribusi ide-ide inovatif dan solusi yang konstruktif.	0,733	0,254	Valid
9	Kesempatan yang ada saya manfaatkan untuk belajar dan berkembang, sehingga dapat memberikan kontribusi lebih besar lagi.	0,667	0,254	Valid
10	Kesempatan yang ada saya manfaatkan untuk belajar dan berkembang, sehingga dapat memberikan kontribusi lebih besar lagi.	0,736	0,254	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel Motivasi Kerja (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 2 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penerangan yang cukup di tempat kerja sangat penting untuk mendukung Sproduktivitas dan mengurangi risiko kecelakaan akibat kurangnya visibilitas.	0,836	0,254	Valid
2	Penerangan yang buruk di tempat kerja dapat menyebabkan kelelahan mata, sakit kepala, dan menurunkan konsentrasi pekerja.	0,663	0,254	Valid
3	Temperatur yang nyaman di tempat kerja dapat meningkatkan kenyamanan dan kinerja pegawai, sementara suhu yang ekstrem dapat menurunkan produktivitas dan memicu stres.	0,836	0,254	Valid
4	Fluktuasi suhu yang tidak terkontrol di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi dan meningkatkan risiko kesehatan, seperti dehidrasi atau hipotermia.	0,641	0,254	Valid
5	Sirkulasi udara yang baik di tempat kerja penting untuk mengurangi penumpukan polusi udara dan menjaga kenyamanan lingkungan kerja.	0,533	0,254	Valid



No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
6	Kualitas udara yang buruk atau kurangnya ventilasi dapat menyebabkan masalah kesehatan jangka panjang, seperti gangguan pernapasan atau kelelahan.	0,687	0,254	Valid
7	Tingkat kebisingan yang tinggi di tempat kerja dapat menyebabkan gangguan pendengaran jangka panjang, serta meningkatkan stres dan mengurangi kemampuan komunikasi antar pekerja.	0,742	0,254	Valid
8	Kebisingan yang terkontrol dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih tenang, mendukung konsentrasi, dan mengurangi gangguan.	0,675	0,254	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.3
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kualitas kerja yang tinggi mencerminkan profesionalisme dan perhatian terhadap detail, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan.	0,718	0,254	Valid
2	Pekerja yang fokus pada kualitas kerja tidak hanya memenuhi standar yang ditetapkan, tetapi juga berupaya untuk terus meningkatkan hasil kerjanya.	0,681	0,254	Valid
3	Kuantitas kerja yang tinggi menunjukkan efisiensi dan produktivitas, namun tetap harus memperhatikan kualitas agar hasilnya tetap optimal.	0,850	0,254	Valid
4	Peningkatan kuantitas kerja yang berkelanjutan dapat membantu perusahaan mencapai target produksi, tetapi penting untuk menjaga keseimbangan dengan kualitas kerja.	0,689	0,254	Valid
5	Tanggung jawab yang jelas dan tegas mendorong pekerja untuk mengambil kepemilikan atas tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja tim.	0,605	0,254	Valid
6	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi di tempat kerja membantu menciptakan budaya kerja yang lebih disiplin dan dapat dipercaya.	0,798	0,254	Valid
7	Kerja sama yang efektif di tempat kerja mempercepat pencapaian tujuan bersama dan memperkuat hubungan antar rekan kerja.	0,597	0,254	Valid
8	Dalam lingkungan yang penuh kerja sama, ide-ide yang berbeda dapat digabungkan untuk menciptakan solusi inovatif yang lebih baik untuk perusahaan.	0,850	0,254	Valid



No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
9	Inisiatif di tempat kerja menunjukkan sikap proaktif, di mana pekerja tidak hanya menunggu instruksi, tetapi juga mencari cara untuk memperbaiki atau menyelesaikan masalah.	0,850	0,254	Valid
10	Pekerja yang memiliki inisiatif cenderung lebih berkontribusi terhadap inovasi dan perkembangan perusahaan dengan membawa ide-ide baru yang bermanfaat.	0,736	0,254	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	10
.854	8
.909	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X₁) diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,788, lingkungan kerja fisik (X₂) sebesar 0,854 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,909, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.14
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Predicted Value
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.7912252
	Std. Deviation	.11283651
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.100
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah, 2024



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.307	.280		1.097	.277		
	X1	.820	.130	.767	6.320	.000	.305	3.279
	X2	.125	.136	.111	.915	.364	.305	3.279

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel motivasi kerja sebesar 6,320 dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,915 nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi kerja sebesar 3,279 dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 3,279 nilai tersebut kurang dari 10,00. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin - Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.744	.735	.06740	1.642

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,642 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.307	.280		1.097	.277
	X1	.820	.130	.767	6.320	.000
	X2	.125	.136	.111	.915	.364

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,820 dan lingkungan kerja fisik (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,125 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$



3. Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 21
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.307	.280		1.097	.277
	X1	.820	.130	.767	6.320	.000
	X2	.125	.136	.111	.915	.364

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik mempunyai koefisien yang bertanda positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Koefisien variabel motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0,820 yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel Kinerja akan mengalami peningkatan. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik memberikan nilai sebesar 0,125 yang berarti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka Kinerja akan mengalami peningkatan

4. Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.744	.735	.06740

a. Predictors: (Constant), LNX2, LNX1
 b. Dependent Variable: LNY

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya adjusted R Square adalah 0,735 atau 73,5%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik (X) terhadap dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 73,5% sedangkan sisanya (100% - 73,5% = 26,5 %) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

5. Uji Hipotesis

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.388	.265		1.466	.148
	X1	.919	.072	.860	12.844	.000

a. Dependent Variable: Y



Variabel motivasi kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 ($0,001 < 0,5$) dengan nilai t-hitung $12,844 > 2,002$. Hal ini berarti H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.26
Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Fisik Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.764	.350		2.186	.033
	X ₂	.842	.097	.751	8.661	.000

a. Dependent Variable: Y

Variabel lingkungan kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 ($0,001 < 0,5$) dengan nilai t hitung $8,661 > 2,002$. Hal ini berarti H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.751	2	.376	82.670	.000 ^b
	Residual	.259	57	.005		
	Total	1.010	59			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Nilai F hitung pada tabel diatas adalah $82,670 > F_{tabel} 2,77$ dengan Sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT *Rotary Electrical Machine Service* Tangerang Selatan, maka didapatkan hasil sebagai berikut

1. Berdasarkan uji statistik koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,860 atau 86%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif dan berpengaruh sangat kuat, sedangkan hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 0,388 + 0,919X_1$ dan secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung $12,844 > 2,002$ Hal ini berarti H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT *Rotary Electrical Machine Service*
2. Berdasarkan uji statistik koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,751 atau 75,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif dan berpengaruh Sangat kuat, sedangkan hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 0,764 + 0,842X_2$ dan secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung $8,661 > 2,002$. Hal ini berarti H_0 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT *Rotary Electrical Machine Service*
3. Berdasarkan uji statistik diperoleh hasil uji koefisien determinasi besarnya adjusted R square adalah 0,735 atau 73,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 73,5 persentase pengaruh variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik (X) terhadap dependen kinerja (Y)



sebesar 73,5% sedangkan sisanya ($100\% - 73,3\% = 24,7\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dan secara regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 0,307 + 0,820X_1 + 0,125X_2$ Sedangkan secara simultan diperoleh Nilai Fhitung adalah $82,670 > Ftabel 3,16$ Sig. $0,000 < \alpha 0,005$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT *Rotary Electrical Machine Servi*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Algifahri. (2020). *Analisis Regresi Teori Kasus dan Solusi Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Alvonso Fanisius Gorang, Hermayanti, Theresia Lounggina Luisa Peny, Mesak Yamres Awang. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, November 2022, 8 (21), 673-686
- Anggreany Hustia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1 Januari 2019.
- Busro, Muhammad. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan I*. Yogyakarta: Expert
- Dorri Mitra Candana. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*. Vol. 7 No.1.
- Firmansyah. (2020) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit Deepublish Ghazali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariaete dengan Program IBM SPSS 23(Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Universitas Diponegoro
- G.R. Terry dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendri Sembiring (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman* Vol.13, No. 1, Januari 2020
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktek Edisi 1- Cetakan 3*. Depok: Rajawali Pers.
- Lionda G. A Gimón, Mariska Walean dan Lietje Lumatauw. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulutenggo. *Jurnal MABP*, Volume 5 Nomor 2, Agustus 2023
- Maswar, Muhammad Jufri dan Zikriati Mahyani. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal al-Idārah* Volume 1, No, 1 Februari 2020
- Moeheriono. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex,S. (2020). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia PT. Buku Seru.
- Nitisemito, Alex,S. (2020). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia PT. Buku Seru.
- Nurdin dan Tjipto Djuhartono. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* Volume 3 Nomor 2 (2021)
- Okni Livia Ningsih, Hammam Zaki dan Wan Laura Hardilawati. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja



- Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, Vol. 2 No. 1, Hlm. 52-63, Januari 2022.
- Rezki Wahyuni, Achmad Gani dan Muh. Haerdiansyah Syahnur. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi* Vol. 6 No. 3, Juli 2023.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2020). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, (2020). *Metedologi Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2020). *Metedologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2020). *Metedologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Yayan Yanuari. (2019). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of Business and Entrepreneurship Volume 2 No. 1 Oktober 2019*